

Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario**;
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica**;
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberi si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni trimestrali per trimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di

interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)
31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframme si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni", con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all'opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell'azienda come possibile alternativa all'accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall'azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-

learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

Piano industriale Gruppo BPER 2019/2021 – Al via la trattativa

Come previsto, lunedì 9 si è tenuto il primo incontro della trattativa sul piano industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Nell'illustrazione l'azienda ha ripercorso i punti principali del piano (sviluppo del business, derisking ed efficientamento della struttura) per concentrarsi quindi sulle cosiddette ricadute derivanti dalle scelte aziendali che, ricordiamo, prevedono

- l'uscita di 1.700 dipendenti (di cui 230 mancati rinnovi di contratti di somministrazione) compensati da 400 assunzioni;
- la chiusura di 230 filiali (il 16% delle filiali del Gruppo) e la trasformazione di altre 300 con servizi di cassa nulli o limitati.

Ricordiamo anche che, per parte nostra, sin dalla presentazione del piano avvenuta oltre 4 mesi fa abbiamo richiesto:

- **maggiori assunzioni di giovani** per dare più opportunità ai colleghi precari, per un ricambio generazionale che in alcuni territori è fermo da troppo tempo e per evitare che coloro che rimarranno a lavorare debbano "sopportare" ulteriori difficoltà per organici già in

- continua emergenza;
- di dislocare i lavori dove ci sono le persone, mantenendo e aumentando la natura “policentrica” del Gruppo, anche in considerazione delle future fusioni, preservando le professionalità, l’occupazione e l’economia dei territori;
 - uscite volontarie con adeguate garanzie.

Come prima base per il confronto, BPER ha previsto di raggiungere gli obiettivi di riduzione della forza lavoro ipotizzando il ricorso a pensionamenti incentivati (pensione anticipata e di vecchiaia, quota 100, opzione donna) e al fondo di solidarietà: il tutto su base volontaria. La “platea” considerata per questa prima ipotesi di lavoro comprende le persone che raggiungeranno la pensione (a seconda dei casi suesposti) entro il 31 dicembre 2025.

L’azienda ha previsto un “percorso” che dovrebbe portare a

- definire l’accordo complessivo entro il mese di ottobre;
- presentare le domande di pensionamento/esodo entro fine del 2019;
- prevedere l’uscita delle persone per step successivi compresi fra marzo 2020 e marzo 2021.

Certamente l’attuazione del piano comporterà mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (i cambi di lavoro). Per poterli limitare, BPER prevede il maggior ricorso a Hub e Smart working (il lavoro da casa o da una sede più vicino a casa) e importanti piani di formazione.

Da una prima analisi di quanto suesposto, se abbiamo chiara l’evidenza di una banca che sta “cambiando pelle”, riteniamo che i necessari investimenti (nelle procedure informatiche e nelle persone) siano insufficienti per accompagnare questo percorso.

Anche per questo, abbiamo ribadito la necessità

- della stabilizzazione dei troppi lavoratori precari che

- prestano o hanno prestato servizio nelle nostre aziende;
- che la formazione sicuramente fondamentale non si limiti a quella obbligatoria, ma dia davvero l'opportunità a tutte le colleghe e i colleghi di sentirsi "parte di un progetto" e non "**costi da diminuire**";
 - che si consolidi il mantenimento all'interno della banca di tutte le lavorazioni evitando esternalizzazioni il cui beneficio è tutto da dimostrare;
 - di un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata (a partire dal part time);
 - di condizioni di lavoro "sane", senza le storture di pressioni commerciali indebite che avvelenano il clima quotidiano per risultati solo di brevissimo periodo.

Come detto, siamo all'inizio di una trattativa che prevede incontri già agendati a luglio e a settembre. Sarà pertanto solo allora che, auspicabilmente come per i passati piani, in un accordo complessivo verranno individuate adeguate soluzioni che, fra l'altro, dovranno tenere in conto le richieste per il rinnovo del Contratto nazionale presentate ad ABI poche settimane fa.

CONTACT CENTER

Ieri abbiamo invece sottoscritto il verbale relativo alle modalità di riascolto/rilettura delle telefonate e delle altre 'interazioni' (e-mail, chat, social) relative all'attività del Contact Center (ricordiamo che nell'attività sono impiegati oltre 100 colleghi suddivisi nei poli di Avellino, Modena e Sassari).

L'accordo ha la finalità di permettere all'azienda la possibilità del riascolto, in caso di reclami e contestazioni da parte della clientela, per finalità connesse a esigenze di

sicurezza informatica, per richieste di terzi (autorità giudiziaria, vigilanza, ecc.) o anche a richiesta del collega qualora lo ritenesse necessario: tutto ciò al fine di tutelare i lavoratori del Contact Center, i clienti, e il patrimonio aziendale.

Tale facoltà potrà essere esercitata in condizioni di garanzia per i colleghi coinvolti che potranno avvalersi, in tutte le fasi dell'iter, dell'assistenza del sindacalista di fiducia.

È stato espressamente **ESCLUSO** l'utilizzo delle registrazioni ai fini della valutazione del personale, del controllo dell'attività lavorativa e per l'avvio di procedure disciplinari, salvo il caso di dolo o colpa grave (limitando ulteriormente quest'ultima che dovrà essere contraddistinta da un comportamento reiterato e tale da escludere la casualità dell'evento).

Si tratta di un accordo sperimentale, i cui effetti dovranno essere monitorati nel tempo e che prevede un'espressa "**clausola di dissolvenza**" a fine anno (nel senso che avremo la possibilità di confermarlo o di sospenderne l'efficacia).

Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Modena, 11 luglio 2019

Gruppo Unipol: negoziazione Accordo Fondo Solidarietà

Come anticipato nei precedenti Comunicati, in linea con la procedura di confronto prevista dal vigente Ccnl, tenuto conto del Piano Industriale recentemente varato, nella giornata di ieri si è svolto l'incontro con l'Azienda nel quale sono stati approfonditi gli elementi utili a valutare la possibilità di sottoscrivere un Accordo per l'apertura del Fondo di solidarietà/accompagnamento alla pensione, riservato ai dipendenti Unipolsai.

Di seguito, in sintesi, gli elementi forniti dall'Azienda:

- ❖ accantonamento previsto nel Piano Industriale: 90 milioni, a copertura di adesione, su base volontaria, stimata di circa 600 persone
- ❖ Platea potenzialmente interessata: 868 lavoratori (comprensivi di 124 colleghi che hanno già maturato i requisiti o li maturino entro il 31/5/2020)
- ❖ periodo di riferimento: maturazione "requisiti Fornero" entro il 31/12/2023 (si ricorda a riguardo la sussistenza delle finestre trimestrali per la effettiva decorrenza della pensione)
- ❖ durata: 2020-2021-2022-2023

Rispetto a quanto sopra, anche in coerenza con le previsioni normative riguardanti l'accesso al Fondo, si prevede attivare due diversi percorsi, con il riconoscimento di apposite incentivazioni (su linea accordo precedente 2013/2014):

A) Personale con già i requisiti pensionabili e/o che maturano i requisiti entro il 31/5/2020

Riguarda solo coloro che rientrano nel perimetro della

pensione anticipata (no pensione vecchiaia) per totali 124 di cui 34 che hanno già 67 anni di età per la pensione di vecchiaia.

INCENTIVAZIONI A)

- Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni
- 1 mensilità lorda in aggiunta all'indennità lorda di preavviso (9 mesi per impiegati, 10 mesi per funzionari).
- Coperture sanitarie stabilite dal CIA attualmente in vigore applicate fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.
- Condizioni assicurative e bancarie: saranno applicate quelle previste per il personale in quiescenza.
- Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

B) Personale che matura i requisiti nell'arco temporale sopra riportato, secondo le seguenti "finestre di uscita"(ad oggi ipotizzate dall'Azienda)

1/1/2020 (cessazione 31/12/2019) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/7/2020 e 1/12/2021

1/3/2020 (cessazione 29/2/2020) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2022 e 1/12/2022

1/3/2021 (cessazione 28/2/2021) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2023 e 1/1/2024, nonché coloro che matureranno il requisito pensionistico anticipato "ex Riforma Fornero" nell'ultimo trimestre 2023 con conseguente erogazione del relativo trattamento pensionistico entro il 1/4/2024).

INCENTIVAZIONI B)

- Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni
- Riconoscimento di un importo pari a 3 mensilità lorde.
- Per ogni mese di permanenza al fondo verrà erogato un importo pari al 1,10% della RAL. Integrazione del 5% della Ral per ogni anno e/o frazione di anno (proporzionale) mancante ai 35 anni di contribuzione, e comunque al 70esimo anno di età, per coloro che, alla fine di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione.
- Coperture sanitarie stabilite dal CIA saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo e fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.
- Copertura Vita Caso Morte stabilita dal vigente CIA sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo.
- Fondo di previdenza aziendale: viene garantito il versamento dei contributi secondo la misura vigente per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.
- Mutui e Prestiti: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in

servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Convenzioni assicurative e bancarie: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

L'Azienda ha inoltre informato di non escludere una eventuale riflessione (legata alle compatibilità economiche) sulla possibilità di includere nel percorso di accompagnamento alla pensione anche coloro che rientrano nella opzione "Quota 100".

In relazione alla platea di potenziali aderenti, considerato il "gap" tra i potenziali aventi requisiti per aderire al Fondo (744) e i 600 per i quali stanziato l'importo dei 90 mln, l'Azienda ha comunicato che laddove vi fosse un numero di adesioni superiore alle 600, verrà data priorità a coloro che sono maggiormente prossimi alla uscita pensionistica.

Per entrambi i percorsi, sono inoltre previste clausole di salvaguardia nel caso di eventuali modifiche normative in tema di previdenza.

Come Sindacato, riteniamo tali previsioni non soddisfacenti per diversi aspetti: accesso, durata, ultrattività coperture assicurative, indennità, finestre, etc., pertanto il negoziato, alla luce delle nostre richieste di approfondimento (aree professionali impattate, occupazione sedi, etc.) proseguirà nella giornata del 26 giugno per esaminare ulteriormente le condizioni previste per coloro che volessero aderire ai bandi in questione.

Nella proposta avanzata dall'Azienda, si dichiara inoltre l'intenzione di evolvere da leader assicurativo a leader di "ecosistemi integrati" (Mobility, Welfare e Property). Tale intendimento, in coerenza con il Piano Industriale, a nostro giudizio si dovrà sostanziare con lo sviluppo di aree di business contigue, fermo restando la centralità della natura assicurativa del Gruppo che vede Unipolsai come prima società rami danni.

Nell'Accordo, oltre a garantire le migliori condizioni per i colleghi eventualmente interessati ad aderire al Fondo, valutiamo necessario venga definito un quadro di tutela delle sedi di lavoro, dei livelli occupazionali, del rapporto quali quantitativi attualmente presenti sulle varie piazze, nonché di valorizzazione della professionalità di tutti gli altri colleghi operanti nel Gruppo.

A tal proposito, quindi, anche con riferimento alle 300 nuove assunzioni previste dal Piano Industriale (che però non vengono esplicitate nel testo proposto dall'Azienda), abbiamo richiesto si proceda preliminarmente ad una ricognizione delle competenze interne: è opportuno, infatti, per i ruoli da ricoprire, tenere in considerazione prioritariamente i dipendenti del Gruppo disponibili a percorsi di mobilità professionale\riconversione, attivando specifica formazione laddove necessaria.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

14 giugno 2019

Scarica il volantino

Unicredit: verifiche piano giovani

La prima fase delle adesioni all'esodo, prevista dal cosiddetto Piano Giovani firmato in data 1 febbraio 2018, si è chiusa il 30 marzo 2018. I colleghi interessati, lo ricordiamo, erano coloro che già avrebbero potuto aderire alle uscite ai sensi dell'Accordo 4 febbraio 2017 e non lo avevano fatto.

In un incontro tenutosi lo scorso 23 aprile l'azienda ci ha informati che gli aderenti sono stati 241 FTE, di cui 192 in rete commerciale (33% degli aventi diritto) e 49 in altri perimetri (13% degli aventi diritto).

Le adesioni in rete sono risultate così suddivise:

- Region Nord-Ovest 43
- Region Lombardia 16
- Region Nord-Est 19
- Region Centro-Nord 49
- Region Centro 41,50
- Region Sud 11,50
- Region Sicilia 12

La tempistica delle uscite sarà la seguente:

- Secondo semestre 2018: 134
- Primo semestre 2019: 48
- Secondo semestre 2019: 10

Sulla base dell'accordo sottoscritto, le assunzioni per sostituire questi colleghi, nel rapporto 1 a 1, saranno contestuali alle uscite.

I lavoratori aderenti in altri perimetri sono così suddivisi:

- C00 area 27,50
- Competenze line 19,50
- Fineco 2

APERTURA SECONDA FASE

Dal 2 al 31 maggio si aprirà sul portale aziendale la possibilità di adesione per 850 FTE ricompresi nelle finestre di uscita del 1° semestre 2024. Ricordiamo che, in questa fase, il primo criterio per la formazione delle nuove graduatorie sarà l'appartenenza alle Regioni che, secondo l'azienda, registrano disallineamenti di organico rispetto alle necessità operative. A seguire, la vicinanza alla pensione e l'età anagrafica.

INCENTIVAZIONI ALL'USCITA SENZA DIRITTO A PENSIONE

L'azienda ha comunicato che verrà anche aperta – tramite news a portale – l'offerta a “pacchetto” nella C00 Area (BT e parte di Ubis) costituita da incentivi all'esodo volontario riguardante personale senza i requisiti di pensionamento o accesso al Fondo Esuberi. L'offerta sarà di 24/36 mensilità per un massimo 100 adesioni. Questa fase durerà circa un mese circa. **Ricordiamo che si tratta di una iniziativa unilaterale dell'azienda assolutamente non condivisa dal sindacato.**

ASSUNZIONI

In base all'accordo 4 febbraio 2017, **per l'anno 2018 sono previste 434 assunzioni** (1 ogni 3 uscite), più 118 assunzioni per la sostituzione del Turn-Over (sempre 1 a 3).

Di queste, **276 saranno destinate alla Commercial Bank Italy.**

I colleghi a Tempo Determinato, già assunti in rete per 4 mesi e che hanno superato l'assessment, verranno prorogati per altri 6 mesi e resteranno nelle agenzie, al fine di rallentare il Turn-over dal Direct che sta creando, secondo l'azienda,

problemi gestionali e organizzativi.

Saranno assunti, inoltre, **160 Lavoratori stagionali per 4 mesi a T.D. (periodo giugno/settembre).**

In questo primo incontro l'azienda si è limitata a rappresentare un dato complessivo, per questo motivo abbiamo chiesto che le informazioni venissero maggiormente dettagliate sia per quanto riguarda le uscite, ma soprattutto per le assunzioni. **Abbiamo pertanto dichiarato di non ritenere chiusa la verifica e avanzato richieste di chiarimento e approfondimento.**

Abbiamo stigmatizzato, e conseguentemente richiesto all'azienda di rivedere la propria posizione, l'indisponibilità circa la nostra richiesta di **effettuare in rete le restanti 58 assunzioni previste per UBIS nel 2017 e rimandate al 2019**, così come abbiamo dichiarato **non condivisibile che le circa 80 assunzioni di lavoratori "professionalizzati" (cioè provenienti da altre banche e muniti di portafoglio) vengano computate tra le assunzioni previste dall'accordo.**

Abbiamo infine richiesto che i periodi di lavoro svolti a tempo determinato (4 + 6 mesi) vengano computati all'interno del periodo complessivo di 36 mesi dell'apprendistato.

Sull'insieme delle nostre richieste è previsto un prossimo incontro già fissato per l'8 maggio.

Vi terremo costantemente informati.

**Segreteria di Gruppo UniCredit
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil UilCa Unisin**

Scarica il volantino